gemeente BOXTEL
GEMEENTEBLAD
Officiële uitgave van gemeente Boxtel.
Nr. 13211
18 februari
2015

Beleidsregels Re-integratie Participatiewet, IOAW en IOAZ 2015

Hoofdstuk 1 Algemene Bepalingen

Het college van burgemeester en wethouders van Boxtel gelet op de artikelen 7, 8 lid 1 sub a en 10 van de Participatiewet, artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte werknemers (IOAW), artikel 36 van de Wet inkomensvoorziening oudere en gedeeltelijk arbeidsongeschikte gewezen zelfstandigen (IOAZ) en de artikelen 10.1, 4.81 en 4.84 van de Algemene wet bestuursrecht (Awb).
gelet op artikel 2, 3, 4, 6, en 7 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015;
besluit vast te stellen de hieronder beschreven:
Beleidsregels Re-integratie Participatiewet , IOAW en IOAZ 2015

Artikel 1. Begripsbepalingen

1. De begripsomschrijvingen zoals bedoeld in artikel 1 van de Verordening Participatie Participatiewet 2015 zijn in deze beleidsregels van overeenkomstige toepassing. Voor het overige wordt verstaand onder:
   a. **voorziening**: de re-integratie instrumenten die het college kan inzetten en waarvan de inzet noodzakelijk wordt geacht om de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie te bevorderen;
   b. **traject**: de aaneenschakeling van re-integratie instrumenten, welke met de belanghebbende is overeengekomen, dan wel door het college aan de belanghebbende is opgelegd ter bevordering van de arbeidsinschakeling of maatschappelijke participatie;
   c. **arbeidsovereenkomst**: een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht. Met een arbeidsovereenkomst wordt gelijk gesteld, een aanstelling op grond van het ambtenarenrecht en een overeenkomst waarbij de belanghebbende gedetacheerd wordt bij een organisatie in de collectieve of marktsector;

Artikel 2. Vorm van de ondersteuning

1. Burgemeester en wethouders organiseren de ondersteuning en voorzieningen zodanig dat een samenhangend aanbod van arbeidstoeleiding met verschillende productgroepen met daarin voorzieningen ontstaat, die recht doet aan de diversiteit van de doelgroep en de vraag van de markt.
2. Onder ondersteuning wordt verstaan:
   a. het onderzoek naar en verslag over de mogelijkheden van de bijstandsgerechtigde met als doel een effectief re-integratie traject uit te zetten (de diagnose);
   b. het uitvoeren, organiseren, aan-, bijsturen en begeleiden van het op basis van de diagnose gekozen traject (het trajectmanagement).

Hoofdstuk 2 Voorzieningen uit het Functioneel Ontwerp

Artikel 3.Werkervaring

1. Het college kan een persoon een werkervaringsplaats aanbieden gericht op arbeidsinschakeling als deze behoort tot de doelgroep.
2. Het doel van een werkervaringsplaats is, naast het aanleren en ontwikkelen van elementaire werknemersvaardigheden, het opdoen van werkervaring en en/of het opdoen of behouden van werkritme, uitstroom uit de uitkering.
3. Aanbieding van een werkervaringsplaats vindt plaats gedurende maximaal 40 uur per week voor een periode van 3 maanden, met een eenmalige mogelijkheid tot een verlenging van 3 maanden.
4. In een schriftelijke overeenkomst wordt in ieder geval vastgelegd:
- het (leer) doel van de werkervaringsplaats;
- de werkzaamheden die de belanghebbende gaat verrichten;
- de begin- en einddatum van de werkervaringsplaats alsmede het aantal uren per week
- indien aan de orde: afspraken over onkostenvergoedingen, verzekeringen en dergelijke;
- de wijze waarop en door wie de begeleiding, terugkoppeling en rapportage plaatsvinden.
5. Bij een werkervaringsplaats is geen sprake van een dienstverband; de werkzaamheden worden

met behoud van uitkering uitgevoerd.

Artikel 4. Proefplaatsing

1.Het college kan een proefplaatsing bij een werkgever aanbieden indien dit naar de mening van het college noodzakelijk is voor de inschakeling in de arbeid.
2. De proefplaatsing is gericht op het verkrijgen van een reguliere detacherings- of arbeidsovereenkomst bij een werkgever. De werkgever spreekt bij aanvang van de proefplaatsing de intentie uit om bij gebleken geschiktheid en voldoende werkzaamheden de bijstandsgerechtigde een detacherings- of arbeidsovereenkomst aan te bieden.
3. De proefplaatsing wordt aangeboden gedurende maximaal 40 uur per week voor een aaneengesloten periode van maximaal 3 maanden. De bijstandsgerechtigde ontvangt geen beloning en er wordt geen arbeidsovereenkomst aangegaan met de bijstandsgerechtigde.
4. Tijdens de proefplaatsing kan een loonwaardemeting uitgevoerd worden.
5. Met de werkgever en de bijstandsgerechtigde wordt een schriftelijke proefplaatsingsovereenkomst gesloten waarin het doel, de duur en omvang, de taken en verplichtingen, de bijdrage van de werkgever in de kosten en de overige gemaakte afspraken worden vastgelegd.
6. Een proefplaatsing kan niet worden ingezet wanneer voor dezelfde persoon bij dezelfde werkgever artikel 3 is ingezet en daardoor tevens de maximale periode van 6 maanden werken met behoud van uitkering door toepassing van artikel 3 is toegepast.

Artikel5.Detachering en uitzenden

1. Het college kan zorgen voor toeleiding van een persoon die behoort tot de doelgroep naar een dienstverband met een werkgever, gericht op arbeidsinschakeling.
2. De werknemer wordt voor het verrichten van arbeid gedetacheerd bij een onderneming. De detachering wordt vastgelegd in een schriftelijke overeenkomst tussen zowel de werkgever en inlenende organisatie als tussen de werknemer en inlenende organisatie.
3. Aan de werkgever wordt een detacheringsvergoeding in rekening gebracht rekening houdend met de vastgestelde loonwaarde van de werknemer.
4. In de regel biedt de werkgever de werknemer een dienstverband van 38 uur per week aan.
5. Minder uren dan 38 uur per week is mogelijk indien dit naar het oordeel van het college wegens in de persoon gelegen factoren noodzakelijk is, dan wel indien de uitkeringsgerechtigde met minder uren uit de uitkering kan geraken en het gemis van een individuele inkomenstoeslag wordt opgevangen.

Hoofdstuk 3 Overige (lokale) geregelde voorzieningen

Artikel 6. Scholing

1. Scholing of opleiding wordt ingezet om de toegang tot de arbeidsmarkt te bevorderen.
2. Scholing of opleiding is een onderdeel van een re-integratietraject.
3. Scholing of opleiding wordt niet ingezet als onderdeel van een re-integratietraject als naar het oordeel van het college een dergelijke scholing of opleiding de krachten of bekwaamheden van de belanghebbende te boven gaat. Om dezelfde reden kan scholing of opleiding ook beëindigd worden.
4. Bij de beoordeling van de noodzaak van de scholing houdt het college rekening met de voor belanghebbende geldende kortste weg naar duurzame arbeid, zijn arbeids- en opleidingsverleden en of de gevolgde en afgeronde opleidingen hebben geleid tot een startkwalificatie.
5. Kosten van scholing of opleiding
a. worden ten laste gebracht van het Participatiebudget..
b. gaan niet ten laste van het Participatiebudget indien belanghebbende voor de kosten van de

opleiding of scholing een beroep kan doen op een voorliggende voorziening.
6. Bij toekenning van scholing en opleiding komen de volgende kosten voor vergoeding ten laste van het Participatiebudget in aanmerking:
- opleidingskosten en cursusbijdragen
- kosten voor boeken en leermiddelen die door het opleidingsinstituut verplicht zijn gesteld
- examengeld

Artikel 7. Persoonlijke ondersteuning.

1. Persoonlijke ondersteuning kan aangeboden worden als persoonlijke coaching of als jobcoaching.
1. Bij persoonlijke coaching gaat het om begeleiding bij persoonlijke problemen of die in de thuissituatie om zodoende tot een stabiele situatie te komen en/of de belanghebbende te motiveren om een vorm van medische of psychische hulpverlening te accepteren, dan wel schulddienstverlening.

1. Bij jobcoaching gaat het om begeleiding op de werkplek op vaste tijden en gedurende een langere periode waardoor de werknemer beter in staat is om de taken die hem zijn opgedragen uit te voeren. Het doel is om zelfstandig optimaal te functioneren waardoor er sprake zal zijn van een hogere loonwaarde.

Artikel 8. Uitstroompremie.

1. Een uitstroompremie is van toepassing indien:

a. de uitkeringsgerechtigde minimaal een aaneengesloten periode van één jaar uitkering heeft

ontvangen; en

b.aansluitend algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde gesubsidieerde arbeid in het kader van een Opstapbaan, aanvaardt en behoudt, dan wel werkzaamheden als zelfstandig ondernemer gaat verrichten; en

c.daardoor de inkomsten van uitkeringsgerechtigde en eventuele partner meer gaan bedragen dan de van toepassing zijnde bijstandsnorm; en

d. nadat de arbeid zoals omschreven onder b tenminste zes maanden heeft geduurd.

2. Een uitstroompremie is ook van toepassing indien:

a. de belanghebbende die, aansluitend op gesubsidieerde werk in het kader van een Opstapbaan,

algemeen geaccepteerde arbeid aanvaardt en behoudt, dan wel werkzaamheden als zelfstandig ondernemer gaat verrichten; en

b.belanghebbende direct voorafgaand aan het verrichten van gesubsidieerd werk in het kader van de Opstapbaan minimaal een aaneengesloten periode van één jaar uitkeringsgerechtigde was; en

c.met het aanvaarden of verrichten van werk, zoals omschreven in a, het totale inkomen van de belanghebbende en eventuele partner meer bedraagt dan de van toepassing zijnde bijstandsnorm en;

d. nadat de arbeid zoals omschreven onder a tenminste zes maanden heeft geduurd.

3. In afwijking van lid 1 en lid 2 komt een jongere die, op het moment van aanvaarding van algemeen geaccepteerde arbeid, niet zijnde gesubsidieerd werk in het kader van een Opstapbaan, nog niet de leeftijd van 27 jaar heeft bereikt, niet in aanmerking voor een uitstroompremie.
4. Als de uitkeringsgerechtigde gezamenlijk met een partner een uitkering ontving, ontvangen beide partners gezamenlijk één uitstroompremie.
5. De premie moet tenminste zijn aangevraagd binnen 6 maanden nadat de periode genoemd in lid 1 sub d of lid 2 sub d is verstreken.
6. De aanvraag geschiedt door indiening van een volledig ingevuld en eigenhandig ondertekend formulier dat door het college is vastgesteld. Dit formulier wordt ingediend onder overlegging van
   een werkgeversverklaring omtrent de gewerkte periode en zo nodig onder andere bewijsstukken die naar het oordeel van het college nodig zijn ter beoordeling van het recht op uitstroompremie.
7. De hoogte van de uitstroompremie bedraagt50% van het normbedrag genoemd in artikel 21 sub c van de Participatiewet (gehuwden waarvan beide echtgenoten jonger zijn dan de pensioen-gerechtigde leeftijd).

Artikel 9. Aanbodversterking.

Onder aanbodversterking worden re-integratieactiviteiten of re-integratieproducten verstaan die ingezet moeten worden voordat een cliënt de stap op de arbeidsmarkt kan zetten. Het kunnen diverse producten zijn.

Artikel 10.Gesubsidieerd werk.

1. Bij gesubsidieerd werk is sprake van een dienstverband tussen WSD en een uitkeringsgerechtigde op basis van een Opstapbaan.
1. Het dienstverband is mogelijk voor maximaal 1 jaar.
1. De loonkosten en begeleidingskosten komen ten laste van het Participatiebudget.
1. Doel van het dienstverband is om binnen 1 jaar na aanvang van het dienstverband een reguliere, niet-gesubsidieerde baan te bemachtigen.
2. Tijdens het dienstverband ontvangt de werknemer een loon op basis van het toepasselijke wettelijk minimum loon.
3. Indien de werknemer tijdens het dienstverband gesubsidieerd werk vanuit WSD wordt gedetacheerd bij een andere werkgever, zal die andere werkgever (de inlener) een marktconforme inleenvergoeding verschuldigd zijn aan WSD. De inleenvergoeding is gerelateerd aan de functie/uit te voeren taken en de mate van productiviteit van de werknemer.

Artikel 11. Onkostenvergoeding

1. Het college kent een vergoeding voor onkosten toe aan:
a. De uitkeringsgerechtigde die onkosten heeft als gevolg van deelname aan een traject gericht op

arbeidsinschakeling of een traject gericht op arbeidsactivering. De hoogte van de vergoeding is gelijk aan de aantoonbare kosten.
b.De belanghebbende, niet zijnde een uitkeringsgerechtigde, die onkosten heeft als gevolg van deelname aan een traject gericht op arbeidsinschakeling en die een inkomen heeft boven het bijstandsniveau. Bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding wordt rekening gehouden met de draagkrachtrichtlijnen van de gemeente Boxtel, zoals die gelden bij bijzondere bijstand.

2. Het college kent een vergoeding voor verwervingskosten toe aan de belanghebbende, die naar aanleiding van een traject gericht op arbeidsinschakeling algemeen geaccepteerde arbeid heeft aanvaard en aantoonbare verwervingskosten heeft.
3. De vergoeding van verwervingskosten van lid 2 is mogelijk gedurende 6 maanden, gerekend vanaf de datum werkaanvaarding.
4. Bij het bepalen van de hoogte van de vergoeding wordt rekening gehouden met de

draagkrachtrichtlijnen van de gemeente Boxtel, zoals die gelden bij bijzondere bijstand.
5.Vergoeding van onkosten en verwervingskosten van artikel 11 lid 1 en 2 is niet mogelijk indien er voorliggende voorzieningen zijn.

Artikel 12. Sociale activering

1. Het college kan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
2. Het college stemt de duur van de in het eerste lid bedoelde activiteiten af op de mogelijkheden en capaciteiten van die persoon.

Artikel 13. Parttime ondernemerschap.

Het college zal in de loop van 2015 beleid ontwikkelen omtrent parttime ondernemerschap en dan ook invulling geven aan nadere beleidsregels.

Artikel 14.Hardheidsclausule en onvoorziene omstandigheden.

1. Het college kan, indien de toepassing van bepalingen in deze beleidsregels in de individuele situatie tot onbillijkheden van overwegende aard leidt voor zover het de bevoegdheid betreft die voortvloeit uit deze beleidsregels, afwijken van deze beleidsregels.
2. In alle gevallen waarin deze beleidsregels niet voorzien beslist het college.

Artikel 15.Inwerkingtreding

Deze beleidsregels treden in werking op de dag na publicatie en werken terug tot 1 januari 2015.

Artikel 16. Intrekking eerder vastgestelde beleidsregels

1. De beleidsregels detacheringsbanen in het kader van de WWB blijven van toepassing tot uiterlijk 1-1-2016 voor detacheringsbanen WWB die in zijn gegaan voor 1-1-2015.
1. De beleidsregels loonkostensubsidie in het kader van de WWB blijven van toepassing tot uiterlijk

1-1-2016 voor loonkostensubsidies die zijn ingegaan voor 1-1-2015.
1.De beleidsregels onkostenvergoeding worden ingetrokken met ingang van 1-1-2015.

Artikel 17. Citeertitel

Deze beleidsregels worden aangehaald als: "Beleidsregels Re-integratie Participatiewet 2015".
Aldus vastgesteld in de openbare vergadering van het college van B&W van Boxtel

Toelichting

Enkel die bepalingen die verdere toelichting behoeven worden hieronder behandeld.

Artikel 3.Werkervaring

Een werkervaringsplaats onderscheidt zich van een gewone arbeidsovereenkomst. Bij een beoordeling of er al dan niet sprake is van een arbeidsovereenkomst toetst de rechter aan de drie criteria voor het bestaan van een arbeidsovereenkomst: persoonlijk verrichten van arbeid, loon en gezagsverhouding. Daarbij wordt gekeken naar een aantal aspecten zoals de bedoeling van de partijen en wat al dan niet schriftelijk is overeengekomen. De rechter besteedt vooral aandacht aan de feitelijke invulling van de overeenkomst.
Werkstage is gericht op uitbreiden kennis en ervaring

De Hoge Raad heeft bepaald dat er bij werkstages (lees werkervaringsplaats) weliswaar sprake is van het persoonlijk verrichten van arbeid, maar dat dit overwegend gericht is op het uitbreiden van de kennis en ervaring van de werknemer. Daarnaast is bij een werkstage in de regel geen sprake van beloning. Terughoudend zijn met het verstrekken van een gerichte stagevergoeding ligt daarom voor de hand. Er kan wel een onkostenvergoeding worden gegeven, mits er daadwerkelijk sprake is van een vergoeding van gemaakte kosten.
Doel van de werkervaringsplaats
Het tweede lid geeft nog eens specifiek aan wat het doel is van de werkervaringsplaats, om het verschil met een normale arbeidsverhouding aan te geven. Dit is vooral van belang om te voorkomen dat een persoon claimt dat sprake is van een arbeidsovereenkomst en bij de rechter loonbetaling afdwingt.
De werkervaring kan twee doelen hebben. Op de eerste plaats kan het gaan om het opdoen van specifieke werkervaring. Dit is vergelijkbaar met de zogenaamde 'snuffelstage', waarbij een persoon de gelegenheid krijgt om te bezien of het soort werk als passend kan worden beschouwd. Op de tweede plaats kan het gaan om het leren werken in een arbeidsrelatie. Op de werkervaringsplaats kan een persoon wennen aan aspecten als gezag, op tijd komen, werkritme en samenwerken met collega's.
Opstellen schriftelijke overeenkomst
In het vierde lid is bepaald dat voor de werkervaringsplaats een schriftelijke overeenkomst wordt opgesteld. Hierin kan expliciet het doel van de stage worden opgenomen, evenals de wijze van begeleiding. Door deze schriftelijke overeenkomst kan nog eens worden gewaarborgd dat het bij een werkervaringsplaats niet gaat om een reguliere arbeidsverhouding.

Artikel 4. Proefplaatsing

Een proefplaatsing kan worden ingezet zodat werkgever en werknemer elkaar wederzijds kunnen leren kennen. Na een proefplaatsing weten beide partijen wat ze van de ander mogen verwachten, dit vergroot de kans op het succesvol aangaan van een arbeidsovereenkomst. In de periode van de proefplaatsing kan ook de loonwaarde van de persoon worden gemeten. Op deze manier kan vóór het aangaan van een arbeidsovereenkomst op objectieve manier vastgesteld worden hoe hoog de inzet van loonkostensubsidie moet zijn.
In lid 6 is bepaald dat een proefplaatsing voor dezelfde werknemer bij dezelfde werkgever niet mogelijk is als de werkervaringsplaats al is ingezet. De werkervaringsplaats gaat uit van maximaal 6 maanden werken met behoud van uitkering. Zou deze maximale periode van 6 maanden zijn gebruikt en daarna een proefplaatsing worden toegepast, waarbij 3 maanden met behoud van uitkering mogelijk is, dan zou de werknemer totaal 9 maanden met behoud van uitkering bij dezelfde werkgever werken. Dat is niet gewenst. Wel is het mogelijk om na 3 maanden werken met behoud van uitkering op basis van een werkervaringsplaats de werkervaringsplaats te beëindigen en over te stappen op proefplaatsing. Dan blijft de totale periode van werken met een uitkering toch maximaal 6 maanden.
Daarom wordt bij de werkervaringsplaats uitgegaan van eerst een periode van 3 maanden werken met uitkering, die verlengd kan worden met nog een keer 3 maanden. Op die manier is er een evaluatie-moment ingebouwd waarbij ook de overstap naar proefplaatsing mogelijk is.

Artikel 5.Detachering en uitzenden

De Participatiewet biedt de mogelijkheid personen uit de doelgroep een dienstverband aan te bieden om op detacheringsbasis werkervaring op te doen.
Het eerste lid biedt de mogelijkheid tot het aangaan van het dienstverband. Het college zorgt ervoor dat een persoon een dienstverband krijgt aangeboden door een derde, de werkgever. Die derde kan bijvoorbeeld een detacheringsbureau zijn. In het tweede lid wordt bepaald dat het gaat om detachering. Daarbij worden op twee vlakken afspraken gemaakt. Ten eerste tussen het inlenende bedrijf en de werkgever. Hierin worden zaken geregeld als de verhouding tot de werkgever, de hoogte van de inleenvergoeding en de wijze waarop de begeleiding wordt vormgegeven. In de overeenkomst tussen werknemer en inlener worden afspraken gemaakt over werktijden, verlof en de inhoud van het werk.

Artikel 6. Scholing

In feite betreft het hier dezelfde regels die tot 1-1-2016 in de Verordening scholing waren opgenomen. In artikel 6 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015 is scholing opgenomen. Het moet de inschakeling in arbeid makkelijker maken. Er moet dus ook sprake zijn van een arbeidsmarktpers-pectief en een noodzaak tot scholing, afhankelijk van opleidingsverleden en arbeidsverleden van een cliënt. Verder wordt geregeld welke kosten voor vergoeding in aanmerking worden genomen. Indien er sprake is van een voorliggende voorziening kunnen kosten niet vergoed worden via het Participatie-budget.

Artikel 7. Persoonlijke ondersteuning

Bij persoonlijke ondersteuning wordt een onderscheid gemaakt in persoonlijke coaching en de jobcoach. Bij de persoonlijke coaching is het doel om het leven van de cliënt in de thuissfeer weer op de rit te krijgen. Vaak is dit essentieel om een traject richting werk te kunnen laten slagen. De persoonlijke coaching kan verschillende vormen aannemen, afhankelijk van de problemen die er in de thuissituatie van een cliënt spelen. Het kan er ook toe leiden dat er vormen van medische of psychische hulpverlening ingezet worden. Ook schulddienstverlening kan een vorm van persoonlijke ondersteuning zijn.
Bij jobcoaching gaat het om begeleiding op de werkplek. Met deze begeleiding moet de werknemer zo optimaal mogelijk gaan functioneren. Dit is niet alleen van belang voor het continueren van een dienstverband, maar ook heeft het invloed op de hoogte van de loonwaarde van de werknemer. Hoe hoger de loonwaarde, hoe lager de aanvullende loonkostensubsidie.

Artikel 8. De uitstroompremie

De uitstroompremie werd tot 1-1-2016 geregeld in de Verordening Premie. Het is echter niet nodig om de premie per verordening te regelen. Wel wordt de uitstroompremie als voorziening genoemd in de nieuwe Re-integratieverordening Participatiewet 2015 en in deze beleidsregels verder uitgewerkt. In hoofdlijnen zijn de regels hetzelfde als in de vroegere verordening maar wel is actualisering nodig.
Wanneer mensen gaan werken na een langere tijd uitkeringsafhankelijk te zijn geweest, dan worden zij met allerlei nieuwe kosten geconfronteerd, zoals bijvoorbeeld werkkleding of reiskosten. Een financieel extraatje kan hierin bijdragen en ook de kans op het succesvol aan het werk blijven vergroten.
Cliënten die goede kansen op de arbeidsmarkt hebben zullen in de regel binnen één jaar uitgestroomd zijn uit een uitkering. Een uitstroompremie voor deze cliënten is niet nodig. De premie is bedoeld voor personen die een grotere en langdurigere inspanning moeten leveren om weer een plaats op de arbeidsmarkt te bemachtigen. Daarom is er een minimale uitkeringsduur genoemd wil men in aanmerking komen voor de premie. Als er sprake is van uitstroom uit de uitkering of uitstroom uit een Opstapbaan naar algemeen geaccepteerde arbeid is d premie mogelijk. Dat kan ook als een cliënt uitstroomt omdat hij als zelfstandig ondernemer inkomsten verwerft waardoor uitkering niet meer nodig is.
Een uitstroompremie voor jongeren is niet mogelijk. Dat was al het geval in de Wet investering in jongeren (de Wij), vervolgens ook niet in de WWB toen de Wij werd ingetrokken. Deze lijn willen we in de Participatiewet voortzetten.
Bij echtparen of daarmee gelijkgestelden is het mogelijk dat beide partners werk vinden en daardoor de uitkering beëindigd kan worden. In lid 4 is bepaald, dat dan slechts 1 uitstroompremie aangevraagd kan worden en niet voor iedere partner een aparte premie.
De cliënt kan de uitstroompremie aanvragen nadat hij een half jaar werkzaam is, in loondienst of als zelfstandige en daardoor onafhankelijk is geworden van uitkering. Daarbij wordt niet alleen gekeken naar het inkomen van de cliënt , maar ook dat van een eventuele partner.
De aanvraag voor een premie kan daarom pas na dit half jaar aangevraagd worden en moet dan ingediend worden binnen het volgende half jaar.
De hoogte van een uitstroompremie kan de gemeente zelf bepalen. De vroegere premie was veel hoger vastgesteld (relatie met art 31 lid 2 sub j WWB) om daarmee ook het probleem van armoedeval bij werkaanvaarding weg te nemen. Met de invoering van de langdurigheidstoeslag werd het probleem van armoedeval al weggenomen. De langdurigheidstoeslag WWB wordt nu individuele inkomenstoeslag in de Participatiewet en blijft dus bestaan. Dat betekent dat de uitstroompremie (die landelijk gezien erg hoog was in onze gemeente) lager bijgesteld kan worden. De nieuwe premie wordt 50 % van de netto norm van een echtpaar inclusief vakantietoeslag. Daarvoor is de verwijzing naar artikel 21 sub c opgenomen in lid 7. Bij een hernieuwde werkloosheid die tot een nieuwe uitkering op grond van de Participatiewet leidt is het wel weer mogelijk een uitstroompremie toe te kennen als er weer sprake is van uitstroom naar werk.

Artikel 9. Aanbodversterking

Aanbodversterking is te zien als een verzamelbegrip van acties die plaatsvinden om de positie van de cliënt te verbeteren zodat de stap richting de arbeidsmarkt makkelijker te maken. Hij moet met deze acties beter naar voren kunnen komen bij het zoeken naar werk. Voorbeelden zijn sollicitatietraining, werknemersvaardigheden aanleren. In feite is scholing ook een vorm van aanbodversterking. Vaak omvatten re-integratieproducten meerdere aanbodversterkende componenten. Het kan daarom ook heel divers zijn.

Artikel 10. Gesubsidieerd werk

Dit kenden we al bij de WWB. Ondanks dat er met de komst van de Participatiewet andere, nieuwe vormen van ondersteuning ontstaan zoals loonkostensubsidie (nieuwe stijl) en detacheren (nieuwe stijl), is het denkbaar dat een Opstapbaan (is gesubsidieerd werk) een oplossing is als het noodzakelijk is dat iemand aan het werk gaat en inkomsten verwerft zonder dat er al sprake moet zijn van een geschikte baan met loonkostensubsidie. Bij de onderhandelingen met WSD die deze banen voor de gemeente uitvoeren bleek dat het wenselijk is om deze vorm van arbeid nog te handhaven.

Artikel 11. Onkostenvergoeding

In lid 1 worden de onkosten geregeld bij het doorlopen van een traject. Dat kan voor de uitkeringsgerechtigde en andere belanghebbenden kosten met zich meebrengen, zoals bijvoorbeeld reiskosten, kinderopvang. Voor een uitkeringsgerechtigde worden deze kosten volledig vergoed, voor andere belanghebbenden (Anw-gerechtigde of niet-uitkeringsgerechtigde) gelden de draagkrachtcriteria, zoals die ook van toepassing zijn bij bijzondere bijstand. Hiervoor wordt gekozen omdat de kosten zich ook kunnen voordoen als men werk heeft gevonden. Dan is er gelijkheid met andere werkenden als die dezelfde kosten en inkomen hebben en bijzondere bijstand moeten aanvragen. Zolang er nog geen werk is spreken we van onkosten.
In lid 2 wordt in feite over dezelfde kosten gesproken als in lid 1 vanaf het moment, dat er sprake is van werk. Omdat de kosten dan gemaakt worden als gevolg van behoud van werk, spreken we hier van verwervingskosten. Vanaf het moment dat men werkt is een uitkeringsgerechtigde ook, net als Anw-gerechtigde en niet-uitkeringsgerechtigde, aan te merken als belanghebbende
In lid 3 en 4 wordt bepaald hoe lang onkostenvergoeding mogelijk is na werkaanvaarding. Dat is tot 6 maanden na werkaanvaarding, vanwege nazorg en het streven naar duurzame uitstroom. Om die reden wordt onkostenvergoeding uitgebreid tot en met 6 maanden na werkaanvaarding, wel met toepassing

van de draagkracht-richtlijnen van de gemeente Boxtel om gelijkheid te krijgen met andere werkenden met hetzelfde inkomen en dezelfde kosten.
In lid 5 staat het criterium om te bepalen of de verwervingskosten voor een onkostenvergoeding in aanmerking komen gekeken moet worden of het niet kosten betreft die een ieder dient te maken bij het zoeken naar werk of behouden van werk. Met name na werkaanvaarding kan het voorkomen, dat een werkgever als een voorziening heeft getroffen, waar men gebruik van kan maken en dat geldt dan wel als voorliggende voorziening.

Artikel 12. Sociale activering

Volgens de Participatiewet dient ook sociale activering uiteindelijk gericht te zijn op arbeidsinschakeling. Voor bepaalde doelgroepen is arbeidsinschakeling echter een te hoog gegrepen doel. Voor deze personen wordt participatie met een re-integratie doelstelling ingezet.
Begrip sociale activering
Onder 'sociale activering' wordt verstaan: het verrichten van onbeloonde maatschappelijk zinvolle activiteiten gericht op arbeidsinschakeling of, als arbeidsinschakeling nog niet mogelijk is, op zelfstandige maatschappelijke participatie (artikel 6, eerste lid, onderdeel c, Participatiewet). Bij activiteiten in het kader van sociale activering kan worden gedacht aan het zelfstandig, zonder externe begeleiding, verrichten van vrijwilligerswerk of deelnemen aan activiteiten in de wijk of buurt. Sociale activering is hierdoor ook anders dan een Participatieplaats (artikel 10a Participatiewet) waar vooral de nadruk ligt op het leren werken of (opnieuw) wennen aan collega's.
Doelgroep sociale activering
Het college kan aan een persoon die behoort tot de doelgroep activiteiten aanbieden in het kader van sociale activering voor zover de mogelijkheid bestaat dat hij op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening.
Voor de verplichting om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering is vereist dat de mogelijkheid bestaat dat een persoon op enig moment algemeen geaccepteerde arbeid kan verkrijgen waarbij geen gebruik wordt gemaakt van een voorziening. Bestaat die mogelijkheid niet, dan kan een persoon niet worden verplicht gebruik te maken van een dergelijke voorziening. Sociale activering heeft tot doel personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt terug te leiden naar de arbeidsmarkt, of als dit nog niet mogelijk is, als tussendoel te bevorderen dat personen zelfstandig kunnen deelnemen aan het maatschappelijk leven. Hieruit volgt dat als het einddoel, arbeidsinschakeling, niet kan worden bereikt, er geen grond is die persoon te verplichten om gebruik te maken van een voorziening gericht op sociale activering.
College stemt duur activiteiten af op de persoon
Het tweede lid geeft het college de mogelijkheid om de duur van activiteiten in het kader van sociale activering nader te bepalen. Het college moet de duur afstemmen op de mogelijkheden en capaciteiten van een persoon. Gezien de mogelijk sterk verschillende behoeften op dit gebied, zal een al te rigide termijn moeilijk zijn.

Artikel 13. Parttime ondernemerschap

Parttime ondernemerschap is een voorziening die nieuw opgenomen is in artikel 4 van de Re-integratieverordening Participatiewet 2015. Landelijk wordt deze voorziening experimenteel ingezet. Het vraagt echter meer tijd om parttime ondernemerschap uit te werken. Het college wil deze voorziening in 2015 nader uitwerken. Artikel 12 kan dan ingevuld worden in deze beleidsregels.